

### Dialogskema – samtalerne med kollegaerne/medarbejderne

Rammerne for snakken med dine kollegaer tager udgangspunkt i den forventningsafstemning, du har haft med ledelsen. Det er meget vigtigt at have kollegaernes opbakning til et mentorforløb. Jo større opbakning fra og inddragelse af kollegaerne, jo større er chancen for, at forløbet bliver en succes for alle. De fleste vil gerne hjælpe, og især hvis de er klædt godt på til opgaven og informeret på forhånd. Tag også snakken om at det er ok at sige nej tak. Hvis en kollega er negativt stemt overfor mentorforløbet fra starten, bliver det ikke godt for nogen.

Kollegaerne skal have klar information om, hvad der er planen med mentee. Hvilke opgaver skal mentee inddrages i, og hvad kommer det til at betyde for kollegaernes dagligdag. Rammerne om mentee skal være klare. Hvor megen tid kan kollegaerne forvente at skulle bruge på mentee, hvad er der afsat af ressourcer til dette, og hvilken konsekvens har det for kollegaernes kerneopgaver (tidsmæssigt og økonomisk).

Hvad forventes der af kollegaerne på den sociale front, når mentee skal inddrages i det kollegiale fællesskab? Kan der være udfordringer her pga. eventuel nedsat arbejdstid for mentee. Hvordan håndteres eventuelle udfordringer med mentee?

#### **Hvad tænker kollegaerne om dette?**

Du skal som mentor lytte til de bekymringer, dine kollegaer måtte have. Notér dem ned, tag action og lav en klar aftale om hvornår du vender tilbage til dine kollegaer. Og inddrag ledelsen eller andre relevante partnere, hvis det er noget, du ikke selv kan løse.

#### **Samtykke fra mentee**

Når kollegaerne skal klædes på til at modtage mentee, er det vigtigt at respektere, hvis der er nogle personlige ting, mentee ikke ønsker, at kollegaerne skal vide. Viser det sig i forløbet, at der opstår situationer, hvor denne information kunne være gavnlig for det videre forløb, må du som mentor tage snakken med mentee derom.

#### **Opfølgning og fremtiden**

Lav faste løbende aftaler med dine kollegaer om, hvordan udfordringer skal håndteres, så I kan rette ind i tide. Det er vigtigt, at dine kollegaer oplever mentees forløb som noget positivt og ikke en hindring i deres daglige arbejde.

Evaluer med dine kolleger, hvordan et forløb med en mentee har været. Hvad gik godt og hvad kan gøres bedre næste gang, hvis du og dine kollegaer, har mod på flere mentees.



## Dialogskema til samtalerne med kollegaerne/medarbejderne

**Ledelsen holdning:** *Vi ønsker at være en rummelig arbejdsplads, hvor vi giver plads til dem, der har brug for en ekstra hånd for at komme ind på arbejdsmarkedet.*

Du skal som mentor kunne fortælle dine kollegaer, hvorfor virksomheden har valgt at bruge ressourcer på en mentorordning. Hvad mener ledelsen det giver til virksomheden, medarbejderne, samfundet og ikke mindst mentee?

**Mentee:** \_\_\_\_\_

**Formålet med mentees praktik:**

---

---

---

**Kollegaerne skal vide følgende om mentee:**

---

---

---

**Skal være hos os (periode, timeantal, mødetider):**

---

---

---

**Det er aftalt at mentee skal være i (beskriv evt. afdelingen og dens ansatte):**

---

---

---

**Opgaver for mentee (vær meget konkret når I taler om mentees opgaver):**

---

---

---

**Nærmeste kollega/er (som kan regne med at skulle bruge tid på mentee):**

---

---

---

**Dagligdagen (vær meget konkret når I taler om mentees opgaver):**

---

---

---

**Hvor kan dine kollegaer få hjælp?:**

---

---

---